Deutscher Bundestag **Drucksache 18/9263**

18. Wahlperiode 25.07.2016

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Doris Wagner, Agnieszka Brugger, Dr. Tobias Lindner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 18/8983 –

Frauenkarrieren in der Bundeswehr

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Bundesministerin der Verteidigung, Dr. Ursula von der Leyen, hat sich zum Ziel gesetzt, die Zahl der Soldatinnen in der Bundeswehr durch gezielte Maßnahmen, etwa zur besseren Vereinbarkeit von Dienst und Familie oder zur beruflichen Förderung von Frauen, deutlich zu erhöhen. Nicht ohne weiteres erkennbar ist dabei, auf welcher Grundlage diese Maßnahmen entwickelt worden sind: Zwar gibt die Bundesregierung im Vierten Erfahrungsbericht zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz einen Überblick darüber, wie stark Frauen in den einzelnen Bereichen der Streitkräfte der Bundeswehr mittlerweile vertreten sind. Nach wie vor fehlt aber eine gründliche Analyse, welche Frauen sich tatsächlich entscheiden, Soldatin zu werden. Zu wenig bekannt ist bisher auch darüber, welchen Weg die „typische Soldatin“ in der Bundeswehr einschlägt und aus welchen Gründen Soldatinnen an bestimmten Stufen der Karriereleiter hängen bleiben. Nur auf Grundlage eines solchen umfassenden Bildes ist es jedoch möglich, geeignete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Bundeswehr insgesamt und in Führungspositionen insbesondere zu entwickeln und durchzusetzen.

1. Verfügt die Bundesregierung über aktuelle Erkenntnisse darüber, aus welchen Motiven und mit welchen Erwartungen sich Frauen für den Beruf der Soldatin entscheiden, und falls ja, bestehen hierbei Unterschiede zu den Motiven und Erwartungen von Männern?

Wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse darüber, wie Jugendliche für eine berufliche Perspektive bei der Bundeswehr interessiert und zu einer Bewerbung motiviert werden können, sind entscheidende Voraussetzungen für eine optimale Gestaltung der Nachwuchswerbung. Sie dienen der Sicherstellung der zukünftigen Personalgewinnung der Bundeswehr in quantitativer und qualitativer Hinsicht für alle Laufbahngruppen.

Im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung werden regelmäßig bundesweite, repräsentative Jugendbefragungen zum Thema „Berufswahl Jugendlicher und Nachwuchswerbung der Bundeswehr“ in Form einer Jugendstudie

---

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums der Verteidigung vom 22. Juli 2016 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

durchgeführt. Im Zeitraum Oktober 2014 bis November 2015 wurde die für die Bundeswehr relevante Primärzielgruppe (17 bis 35 Jahre) im Rahmen einer „Trendforschung zur Optimierung und Sicherstellung der externen Personalbedarfsdeckung der Bundeswehr" u. a. zu den Themenfeldern „Bedeutung von Werten und Einstellungen im Rahmen der Berufs- und Arbeitgeberwahl" sowie „Wahrnehmung und Bewertung der Bundeswehr als Arbeitgeber" befragt. Die Befragung erfolgte durch die Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg. Bezugnehmend auf letztere Studie lassen sich zusammenfassend und in vergleichender Betrachtung folgende Ergebnisse konstatieren:

a) Berufsbezogene Werte bei der Arbeitgeberwahl nach Geschlecht

Bedürfnisse nach Geschlecht		
Top	Weiblich	Männlich
1	Langfristige Arbeitsplatzsicherung	Langfristige Arbeitsplatzsicherung
2	Gleichstellung von Mann und Frau (Top 24 bei Männern)	Gute Bezahlung
3	Gute Bezahlung	Nette Kolleginnen/Kollegen
4	Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf
5	Nette Kollegen/Kolleginnen	Herausfordernde und interessante Tätigkeiten (Top 9 bei Frauen)

b) Bedeutendste Attribute mit der höchsten Assoziation mit dem Arbeitgeber Bundeswehr nach Geschlecht

Attribute nach Geschlecht		
Top	Weiblich	Männlich
1	Prestige: Verantwortung	Abenteuer: Fitness/Sport (Top 10 bei Frauen)
2	Sicherheit: Kameradschaft	Sicherheit: Kameradschaft
3	Abenteuer: Herausforderung	Abenteuer: Herausforderung
4	Abenteuer: Mut (Top 9 bei Männern)	Prestige: Verantwortung
5	Abenteuer: Stärke (Top 11 bei Männern)	Fürs Leben lernen: eigene Grenzen überwinden (Top 8 bei Frauen)

2. Wie viele Frauen haben sich im Jahr 2015 um eine Einstellung in den Streitkräften der Bundeswehr beworben und welchen prozentualen Anteil hatten die Bewerberinnen damit am Gesamtaufkommen der Bewerbungen (bitte nach Laufbahngruppe und Organisationsbereich differenzieren)?

Eine Aufgliederung nach Organisationsbereichen ist hinsichtlich des Bewerbungsverfahrens nicht möglich, da sich die Bewerberinnen/Bewerber für eine Laufbahn bewerben. Eine Schlüsselung der Bewerbungen nach Organisationsbereichen ist im Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr (PersWiSysBw) deshalb nicht hinterlegt. Die Auswertung des Bewerbungsaufkommens 2015 (Bewerbungseingang: 1. Januar bis 31. Dezember 2015) bezieht sich auf die jeweiligen Laufbahnwünsche und stellt sich wie folgt dar:

Bewerbungen	SaZ			davon Offz		davon Uffz m.P.		davon Uffz o.P.		davon Msch		FWDL		
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
2015	40.501	33.550	6.951	8.568	2.867	14.993	2.736	3.786	785	6.203	563	16.287	13.960	2.327
		83%	17%	75%	25%	85%	15%	83%	17%	92%	8%		86%	14%

Abk.: SaZ (Soldatin/Soldat auf Zeit); Offz (Offiziere); Uffz m.P. (Unteroffiziere mit Portepee/Feldwebel), Uffz o.P. (Unteroffiziere ohne Portepee), Msch (Mannschaften); FWDL (Freiwillig Wehrdienst Leistende)

3. Wie hoch lag der Prozentsatz derjenigen Frauen, die im Jahr 2015 tatsächlich eingeplant wurden, am Gesamtaufkommen der Bewerberinnen (bitte nach Laufbahngruppe und Organisationsbereich differenzieren)?

Das PersWiSysBw lässt kein sogenanntes Bewerbertracking zu. Alle Informationen aus dem Bewerbungsbogen werden nur bei einer Einplanung von Bewerberinnen/Bewerbern auf einen Dienstposten in PersWiSysBw übernommen. Ein Überblick über die geschlechterspezifische Verteilung der Einplanungen für das Jahr 2015 ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen.

Laufbahn	OrgBereich	männlich	in %	weiblich	in %	Gesamt
Mannschaften FWDL	Heer	3755	92,8%	292	7,2%	4047
	Luftwaffe	812	88,9%	101	11,1%	913
	Marine	1112	87,2%	163	12,8%	1275
	SKB	1983	85,5%	335	14,5%	2318
	ZSanD	627	58,7%	442	41,3%	1069
Mannschaften FWDL gesamt		**8289**	**86,1%**	**1333**	**13,9%**	**9622**
Mannschaften SaZ	Heer	3268	94,7%	182	5,3%	3450
	Luftwaffe	301	89,9%	34	10,1%	335
	Marine	399	94,3%	24	5,7%	423
	SKB	726	88,1%	98	11,9%	824
	ZSanD	104	60,1%	69	39,9%	173
Mannschaften SaZ gesamt		**4798**	**92,2%**	**407**	**7,8%**	**5205**
Unteroffiziere	Heer	580	88,4%	76	11,6%	656
	Luftwaffe	467	92,8%	36	7,2%	503
	Marine	498	92,1%	43	7,9%	541
	SKB	569	88,5%	74	11,5%	643
	ZSanD	111	40,2%	165	59,8%	276
Unteroffiziere gesamt		**2225**	**85,0%**	**394**	**15,0%**	**2619**
Feldwebel	Heer	792	93,4%	56	6,6%	848
	Luftwaffe	545	88,9%	68	11,1%	613
	Marine	254	90,4%	27	9,6%	281
	SKB	600	87,1%	89	12,9%	689
	ZSanD	186	56,2%	145	43,8%	331
Feldwebel gesamt		**2377**	**86,1%**	**385**	**13,9%**	**2762**

Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter					
	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt
Heer	153	16,2%	789	83,8%	942
Luftwaffe	67	17,3%	320	82,7%	387
Marine	30	13,2%	197	86,8%	227
Gesamt Truppendienst	250	16,1%	1306	83,9%	1556
Sanitätsdienst	145	50,0%	145	50,0%	290
Gesamt	**395**	**21,4%**	**1.451**	**78,6%**	**1.846**

Abk.: SaZ (Soldatin/Soldat auf Zeit); FWDL (Freiwillig Wehrdienst Leistende)

4. Wie hoch lag dieser Prozentsatz jeweils bei den männlichen Bewerbern (bitte nach Laufbahngruppe und Organisationsbereich differenzieren)?

Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

5. Welche konkreten Gründe führen nach Einschätzung der Bundesregierung am häufigsten dazu, dass Bewerberinnen den Eignungstest im Bewerbungsverfahren nicht bestehen?

Auswertbare geschlechterspezifische Zahlen liegen diesbezüglich nicht vor. Exemplarische Gründe sind hinsichtlich Frauen und Männern gleichermaßen die grundsätzlich fehlenden körperlichen/gesundheitlichen Voraussetzungen sowie die Nichterreichung der geforderten Minimalwerte in kognitiver Hinsicht. Die Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber erfolgt nach Maßgabe von Artikel 33 des Grundgesetzes nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

6. Wie verteilten sich die Bewerberinnen um eine Einstellung in den Streitkräften der Bundeswehr im Jahr 2015 auf die 16 Bundesländer?

Die erbetenen Angaben sind für das Jahr 2015 der nachstehenden Aufstellung zu entnehmen. Ausgewertet wurde das Bewerbungsaufkommen Feldwebel/Unteroffiziere/Mannschaften in 2015 sowie die gewünschten Einplanungstermine 2015 der Offizieranwärterinnen.

Baden-Württemberg	712
Bayern	1181
Berlin	344
Brandenburg	380
Bremen	87
Hamburg	172
Hessen	580
Mecklenburg-Vorpommern	428
Niedersachsen	1328
Nordrhein-Westfalen	1733
Rheinland-Pfalz	534
Saarland	149
Sachsen	376
Sachsen-Anhalt	410
Schleswig-Holstein	584
Thüringen	273
nicht auswertbar	7
Gesamtergebnis	9278

7. Wie verteilten sich die tatsächlich eingeplanten Frauen im Jahr 2015 auf die 16 Bundesländer?

Die erbetenen Angaben sind für das Jahr 2015 der nachstehenden Aufstellung zu entnehmen:

Baden-Württemberg	255
Bayern	375
Berlin	92
Brandenburg	132
Bremen	16
Hamburg	45
Hessen	189
Mecklenburg-Vorpommern	117
Niedersachsen	391
Nordrhein-Westfalen	559
Rheinland-Pfalz	178
Saarland	49
Sachsen	116
Sachsen-Anhalt	117
Schleswig-Holstein	188
Thüringen	83
nicht auswertbar	12
Gesamtergebnis	**2914**

8. Welches Durchschnittsalter wiesen die Bewerberinnen um eine Einstellung in den Streitkräften der Bundeswehr im Jahr 2015 auf, und welches die Bewerber (bitte nach Laufbahnen aufschlüsseln)?

Das Durchschnittsalter beider Bewerbergruppen ist identisch. In den Laufbahnen der Unteroffiziere mit und ohne Portepee/Mannschaften betrug das Durchschnittsalter 21 Jahre, in der Laufbahn der Offiziere 22 Jahre.

9. Wie viel Prozent der Bewerberinnen um eine Einstellung in den Streitkräften waren zum Zeitpunkt der Bewerbung verheiratet, und wie viel Prozent waren es bei den Bewerbern?

Da die Abfrage des Familienstandes nicht Bestandteil des Bewerbungsbogens ist, liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

10. Wie viel Prozent der Bewerberinnen hatten mindestens ein Kind?

Diese Daten sind nicht Bestandteil des Bewerbungsbogens und daher liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

11. Wie viel Prozent der Bewerber und wieviel Prozent der Bewerberinnen verfügten jeweils über

a) keinen Schulabschluss,

b) einen Hauptschul- oder Realschulabschluss,

c) Abitur oder Fachabitur,

d) einen Bachelorabschluss,

e) einen Masterabschluss,

f) eine abgeschlossene Berufsausbildung?

Von allen Bewerbern (SaZ und FWDL) für die militärischen Laufbahnen im Jahr 2015 verfügten

a) 2 Prozent über keinen Schulabschluss,

b) 20 Prozent über einen Hauptschulabschluss,

c) 36 Prozent über die Mittlere Reife,

d) 41 Prozent über Abitur oder Fachabitur,

e) 1 Prozent über ein Studium.

39 Prozent aller Bewerber verfügten unabhängig vom Schulabschluss über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Von allen Bewerberinnen (SaZ und FWDL) für die militärischen Laufbahnen im Jahr 2015 verfügten

a) 2 Prozent über keinen Schulabschluss,

b) 14 Prozent über einen Hauptschulabschluss,

c) 36 Prozent über die Mittlere Reife,

d) 47 Prozent über Abitur oder Fachabitur,

e) 1 Prozent über ein Studium.

33 Prozent aller Bewerberinnen verfügten unabhängig vom Schulabschluss über eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Eine weitere Differenzierung zwischen „Bachelorabschluss“ und „Masterabschluss“ ist systembedingt nicht möglich und daher nicht auswertbar.

12. Welche von der Bundeswehr angebotenen Berufsausbildungen stießen bei den Bewerberinnen, die über einen Haupt- oder Realschulabschluss verfügten, auf das größte Interesse?

Die Auswertung beinhaltet die fünf am häufigsten angestrebten Ausbildungen im Rahmen der Zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung (ZAW) der Bewerberinnen mit Hauptschulabschluss oder Mittlerer Reife im Jahr 2015.

Ausbildungswunsch	Hauptschule	Mittlere Reife	Gesamt
Notfallsanitäter/in	50	425	475
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	33	230	263
Bürokaufmann/frau	64	158	222
Arzthelfer/in	61	48	109
Arztfachhelfer/in	17	31	48

13. Welche militärischen Verwendungen stießen bei den Bewerberinnen im Jahr 2015 auf das größte Interesse (bitte nach Organisationsbereichen ausweisen):

a) bei denjenigen Frauen, die sich für die Offizierslaufbahn bewarben,

Eine Differenzierung nach Organisationsbereichen ist nicht möglich. Entsprechend wurde nach Teilstreitkräften unterschieden. Im Sanitätsdienst liegt der Anteil der weiblichen Bewerber bei 50 Prozent.

Bewerbungen Frauen Heer	
Tätigkeit/Verwendungswunsch	prozentualer Anteil der Gesamtbewerbungen von Frauen für die Laufbahn der Offiziere beim Heer
Heer allgemein	47%
Feldjäger	15%
Truppe für Operative Information	9%

Bewerbungen Frauen Luftwaffe	
Tätigkeit/Verwendungswunsch	prozentualer Anteil der Gesamtbewerbungen von Frauen für die Laufbahn der Offiziere bei der Luftwaffe
Fliegerischer Dienst	36%
Luftwaffe allgemein	22%
Führungsdienst	18%

Bewerbungen Frauen Marine	
Tätigkeit/Verwendungswunsch	prozentualer Anteil der Gesamtbewerbungen von Frauen für die Laufbahn der Offiziere bei der Marine
Marine allgemein	96%
Fliegerischer Dienst	4%

b) bei denjenigen Frauen, die die Unteroffizierslaufbahn einschlagen wollten,

Eine Differenzierung nach Organisationsbereichen ist nicht möglich. Entsprechend wurde nach Teilstreitkräften unterschieden. Im Sanitätsdienst liegt der Anteil der weiblichen Bewerber bei 51 Prozent.

Bewerbungen Frauen Heer	
Tätigkeit/Verwendungswunsch	prozentualer Anteil der Gesamtbewerbungen von Frauen für die Laufbahn der Offiziere beim Heer
Stabsdienst/Versorgungsdienst	53%
Truppendienst/Kampftruppe/Sicherung	23%
ABC-Abwehr	3%

Bewerbungen Frauen Luftwaffe	
Tätigkeit/Verwendungswunsch	prozentualer Anteil der Gesamtbewerbungen von Frauen für die Laufbahn der Offiziere beim Heer
Stabsdienst/Versorgungsdienst	61%
Luftfahrzeugtechnik	8%
Flugabfertigung	4%

Bewerbungen Frauen Marine	
Tätigkeit/Verwendungswunsch	prozentualer Anteil der Gesamtbewerbungen von Frauen für die Laufbahn der Offiziere beim Heer
Stabsdienst/Versorgungsdienst	39%
Marineführungs-/Operationsdienst	26%
Elektronik/Elektrotechnik	9%

c) bei denjenigen Frauen, die sich für die Mannschaftslaufbahn bewarben?

Eine Differenzierung nach Organisationsbereichen ist nicht möglich. Entsprechend wurde nach Teilstreitkräften unterschieden. Im Sanitätsdienst liegt der Anteil der weiblichen Bewerber bei 43 Prozent.

Bewerbungen Frauen Heer	
Tätigkeit/Verwendungswunsch	prozentualer Anteil der Gesamtbewerbungen von Frauen für die Laufbahn der Offiziere beim Heer
Stabsdienst/Versorgungsdienst	47%
Truppendienst/Kampftruppe/Sicherung	37%
Kraftfahrer	6%

Bewerbungen Frauen Luftwaffe	
Tätigkeit/Verwendungswunsch	prozentualer Anteil der Gesamtbewerbungen von Frauen für die Laufbahn der Offiziere beim Heer
Stabsdienst/Versorgungsdienst	77%
Flugabwehrraketendienst	6%
Elektronik/Elektrotechnik	3%

Bewerbungen Frauen Marine	
Tätigkeit/Verwendungswunsch	prozentualer Anteil der Gesamtbewerbungen von Frauen für die Laufbahn der Offiziere beim Heer
Dienst an Deck	44%
Stabsdienst/Versorgungsdienst	27%
Marineführungs-/Operationsdienst	13%

14. In wie vielen Fällen konnte der konkrete Verwendungswunsch erfüllt werden (bitte in Prozent nach Laufbahnen ausweisen)?

Hierzu werden keine Informationen in PersWiSysBw vorgehalten.

15. Welches waren die häufigsten Gründe, weshalb konkreten Verwendungswünschen der Bewerberinnen nicht entsprochen werden konnte?

Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 14 verwiesen.

16. Wie hoch war die Zahl derjenigen Frauen, die eine von Seiten der Bundeswehr angebotene Einplanung abgelehnt und ihre Bewerbung zurückgezogen haben, nachdem ihr konkreter Verwendungswunsch bzw. ihre Wunsch-Ausbildung nicht erfüllt werden konnte?

Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 14 verwiesen.

17. Für welche Dienstzeit haben sich die Soldatinnen auf Zeit, die von 2012 bis 2015 eingeplant wurden, durchschnittlich verpflichtet, und wie lang ist die entsprechende durchschnittliche Verpflichtungszeit bei den Männern?

Die erbetenen Angaben sind den nachstehenden Aufstellungen zu entnehmen (Angaben mit durchschnittlicher Verpflichtungszeit in Jahren):

	Soldaten auf Zeit Offiziere	**Soldatinnen auf Zeit Offiziere**
2012	14,15	14,03
2013	13,92	14,01
2014	13,74	13,93
2015	13,72	13,48

	Soldaten auf Zeit Unteroffiziere	Soldatinnen auf Zeit Unteroffiziere
2012	12,05	11,93
2013	12,09	11,80
2014	12,03	11,77
2015	12,06	11,44

	Soldaten auf Zeit Mannschaften	Soldatinnen auf Zeit Mannschaften
2012	8,64	8,58
2013	7,29	7,18
2014	7,13	6,90
2015	6,91	6,56

18. Wie viele Soldatinnen auf Zeit in den Laufbahnen der Mannschaften, Unteroffiziere oder Offiziere, die zwischen den Jahren 2012 und 2015 eingeplant wurden, haben die Bundeswehr während der ersten sechs Monate wieder verlassen, und wie viele waren es bei den Soldaten?

Die erbetenen Angaben sind der nachstehenden Aufstellung zu entnehmen:

Ausschöpfung	Eingeplant für das jeweilige Jahr		Dienstantritt im jeweiligen Jahr		Widerrufen/Entlassen Austritte innerhalb der 6 Monatsfrist	
	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen
2012						
Offz	1.798	291	n.v.	n.v.	194	45
Uffz	4.190	666	4.071	643	719	131
Msch	5.549	579	5.413	570	896	111
Gesamt	**11.537**	**1.536**			**1.809**	**287**
2013						
Offz	1.947	336	n.v.	n.v.	267	56
Uffz	3.915	674	3.767	642	623	131
Msch	5.658	519	5.508	505	908	86
Gesamt	**11.520**	**1.529**			**1.798**	**273**
2014						
Offz	1.899	365	1.867	361	304	66
Uffz	4.713	701	4.617	689	715	133
Msch	5.761	494	5.633	485	1.004	97
Gesamt	**12.373**	**1.560**	**12.117**	**1.535**	**2.023**	**296**
2015						
Offz	1.846	395	1.828	394	198	47
Uffz	5.381	780	5.218	754	726	121
Msch	5.205	406	5.027	391	1.104	92
Gesamt	**12.432**	**1.581**	**12.073**	**1.539**	**2.028**	**260**

Abk.: Offz (Offiziere); Uffz (Unteroffiziere), Msch (Mannschaften), n.v. (nicht vorhanden)

19. Welche waren dabei die am häufigsten genannten Gründe (bitte nach Männern und Frauen differenzieren)?

Die erbetenen Angaben sind den nachstehenden Aufstellungen zu entnehmen. Sie spiegeln die im PersWiSysBw verfügbaren Datensätze wider. Die individuellen Gründe, die beispielsweise einer Verweigerung der Annahme der Ernennungsurkunde zugrunde liegen, werden nicht nachgehalten.

Offiziere	männlich	weiblich
Verweigerung Annahme Ernennungsurkunde	57%	50%
Ausscheiden auf eigenen Antrag ohne Übergangsgebührnisse	20%	15%
wichtige persönliche Gründe	10%	15%
Verweigerung Eid/Gelöbnis	5%	3%
fehlende körperliche Eignung	2%	9%

Unteroffiziere	männlich	weiblich
Entlassung auf eigenen Antrag im Rahmen der Eignungsübung (§ 87 Abs. 1 S. 4 SG)	45%	44%
Verweigerung Annahme Ernennungsurkunde	26%	15%
wichtige persönliche Gründe	7%	18%
Dienstzeitende im Rahmen der Eignungsübung (§ 87 Abs. 1 S.1 Soldatengesetz (SG))	7%	5%
Ausscheiden auf eigenen Antrag ohne Übergangsgebührnisse	4%	8%
Entlassen vor Ablauf Eignungsübung (§ 87 Abs. 1 S. 2 SG)	4%	3%
fehlende körperliche Eignung	3%	5%

Mannschaften	männlich	weiblich
Verweigerung Annahme Ernennungsurkunde	32%	28%
wichtige persönliche Gründe	23%	34%
Ausscheiden auf eigenen Antrag ohne Übergangsgebührnisse	18%	23%
Verweigerung Eid/Gelöbnis	8%	6%
fehlende körperliche Eignung	8%	4%
mangelnde Eignung	3%	3%
Dienstvergehen	2%	0%

20. Wie viel Prozent der Soldatinnen auf Zeit in den Laufbahnen der Offiziere und Feldwebel haben in den Jahren 2011, 2012, 2013 und 2015 einen Antrag auf Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin gestellt (Bewerberquote, bitte nach Uniformträgerbereichen differenzieren)?

Die erbetenen Angaben sind für das Jahr 2015 der nachstehenden Aufstellung zu entnehmen:

Soldatinnen	UTB Heer	UTB Luftwaffe	UTB Marine
Offiziere	14%	17%	15%
Feldwebel	21%	20%	22%

Abk.: UTB (Uniformträgerbereich)

Vor dem Hintergrund der Fragestellung wäre für die Jahre 2011 bis 2013 eine individuelle Datenerhebung erforderlich.

Der hohe Aufwand einer händischen Aktenprüfung ist vor dem Hintergrund verfügbarer Personalressourcen nicht zu realisieren und würde zudem, da die Personaldaten ausgeschiedener Soldatinnen und Soldaten im PersWiSysBw aus Datenschutzgründen nicht vorgehalten werden, keine vollständige und damit aussagekräftige und belastbare Statistik ergeben.

Im Weiteren wird auf den „Vierten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz“ (Bundestagsdrucksache 18/7410 vom 27. Januar 2016) verwiesen.

21. Wie viel Prozent dieser Bewerberinnen wurden im Jahr 2015 zu einer Auswahlkonferenz eingeladen?

In die Auswahl werden alle Soldatinnen/Soldaten auf Zeit einbezogen, die die Teilnahmevoraussetzungen erfüllen und einen Antrag gestellt haben oder von ihren beurteilenden oder Stellung nehmenden Vorgesetzten vorgeschlagen wurden und diesem Vorschlag auch zugestimmt haben.

Teilnahmeberechtigt sind alle SaZ bei Vorliegen von zwei planmäßigen Beurteilungen als Feldwebel bzw. als Offizier. Die Auswahlentscheidung erfolgt im Rahmen einer Konferenz. Hierbei wird der Bedarf der Bundeswehr an Berufssoldatinnen/Berufssoldaten durch Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und Leistung sichergestellt. Ein gesondertes Testverfahren für Bewerberinnen/Bewerber besteht mithin nicht. Die Antragstellerinnen bzw. Antragsteller nehmen an der Konferenz nicht teil.

22. Wie hoch lag die entsprechende Bewerberquote bei den männlichen antragsberechtigten Soldaten auf Zeit in den Laufbahnen der Offiziere und Feldwebel, und wie hoch war hier der Prozentsatz derjenigen, die im Jahr 2015 zur Auswahlkonferenz eingeladen wurden?

Die Angaben zur Bewerberquote bei den männlichen antragsberechtigten Soldaten auf Zeit sind für das Jahr 2015 der nachstehenden Aufstellung zu entnehmen:

Soldaten	UTB Heer	UTB Luftwaffe	UTB Marine
Offiziere	24%	20%	16%
Feldwebel	20%	22%	20%

Bezüglich einer Auswertung für die Jahre 2011 bis 2013 wird auf die Antwort zu Frage 20 verwiesen. Hinsichtlich der Frage nach dem Prozentsatz derjenigen, die 2015 zur Auswahlkonferenz eingeladen wurden, wird auf die Antwort zu Frage 21 verwiesen.

23. Wie hoch war im Jahr 2015 jeweils der Anteil der tatsächlich als Berufssoldatin oder Berufssoldat übernommenen Bewerberinnen und Bewerber (Übernahmequote, bitte nach Uniformträgerbereich und Laufbahn differenzieren)?

Die nachfolgende Aufstellung beinhaltet den Anteil der zur Berufssoldatin oder zum Berufssoldaten Übernommenen, gemessen an der Anzahl der jeweiligen Antragstellerinnen bzw. Antragsteller:

	UTB Heer		UTB Luftwaffe		UTB Marine	
	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen	Soldaten	Soldatinnen
Offiziere	49%	44%	33%	34%	56%	31%
Feldwebel	20%	21%	21%	22%	20%	21%

24. Worauf ist nach Ansicht der Bundesregierung die Tatsache zurückzuführen, dass die Übernahmequote bei den Bewerberinnen für die Übernahme in das Dienstverhältnis eines Berufsoffiziers ausgerechnet im Bereich der Sanität seit den Jahr 2012 eklatant niedriger liegt als bei den männlichen Bewerbern (vgl. Vierter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz, S. 58 f.)?

Die Konferenzen für die Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin/eines Berufssoldaten richten sich an den Kriterien Eignung, Befähigung und Leistung aus. Sind Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Für das Auswahljahr 2015 ergibt sich bei einer geschlechterparitätischen Antragsstellung von je 53 Soldatinnen und Soldaten eine Übernahmequote von 63 Prozent Männern und 56 Prozent Frauen. Die Gründe hierfür werden derzeit im Rahmen von Studien untersucht.

25. Welcher Art sind die Testaufgaben, denen sich die Bewerberinnen und Bewerber um die Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin oder eines Berufssoldaten bei den Auswahlkonferenzen stellen müssen?

Die Auswahlentscheidung zur Umwandlung eines Dienstverhältnisses in das einer Berufssoldatin/eines Berufssoldaten basiert nicht auf dem Ergebnis von Testaufgaben. Sie ist das Resultat einer vergleichenden Betrachtung nach Eignung, Befähigung und Leistung im Rahmen einer Auswahlkonferenz. Wesentliche Erkenntnisquelle sind die Beurteilungen. Im Weiteren wird auf die Beantwortung zu Frage 21 verwiesen.

26. In welchem dieser Testbereiche zeigen diejenigen Soldatinnen, die sich um die Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin bewerben, am häufigsten derart gravierende Schwächen, dass ihre Bewerbung abgelehnt wird, und um welche Schwächen handelt es sich dabei zumeist?

Hierzu wird auf die Antwort zu den Fragen 21 und 25 verwiesen.

27. Wie viel Prozent der Bewerberinnen um eine Übernahme in das Dienstverhältnis einer Berufssoldatin hatten in den Jahren 2012, 2013, 2014 und 2015 zum Zeitpunkt der Antragstellung mindestens ein Kind?

Entsprechende Daten werden nicht erhoben. Daher liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

28. Welche Gründe sind nach Ansicht der Bundesregierung ausschlaggebend dafür, dass der Anteil von Soldatinnen in Auslandseinsätzen in der Regel deutlich unter dem Anteil der Soldatinnen in der Bundeswehr insgesamt liegt (vgl.: Gerhard Kümmel: Soldatinnen als Vorgesetzte, www.ethikundmilitaer.de, 15. Juni 2016)?

Der Anteil von Frauen an der Gesamtpersonalstärke der deutschen Einsatzkontingente lag 2016 durchschnittlich bei 8,1 Prozent und damit unter dem Anteil der Frauen in der Bundeswehr gesamt (im Jahr 2016 bei durchschnittlich 10,95 Prozent). Während der Anteil von Frauen in der Bundeswehr stetig steigt, unterliegt dieser in den jeweiligen Einsatzkontingenten Schwankungen. Hinsichtlich der Gründe, welche hierfür ausschlaggebend sind, liegen keine belastbaren Erkenntnisse vor.

29. Welche Angebote des Berufsförderdienstes stoßen bei den Soldatinnen auf Zeit auf das größte Interesse?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor. Eine statistische Unterscheidung zwischen Soldatinnen und Soldaten erfolgt nicht, da dieses für die Arbeit des Berufsförderungsdienstes unerheblich ist. Die Förderung und Eingliederung der Förderungsberechtigten steht nach der individuellen Eignung und Neigung im Vordergrund.

30. Wie viel Prozent der Soldatinnen, die im Jahr 2013 ein Angebot des Berufsförderdienstes in Anspruch genommen haben, waren ein Jahr nach Beendigung der Förderung arbeitslos gemeldet?

Im Berichtsjahr 2014 lag die langfristige Eingliederungsquote aller Förderungsberechtigten – wie bereits seit vielen Jahren beständig – deutlich über 90 Prozent. Eine statistische Differenzierung zwischen Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit erfolgt nicht.

31. Besteht nach Ansicht der Bundesregierung Anlass, das Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten zu verändern, und falls ja, inwiefern?

Aus Sicht der Bundesregierung besteht kein aktueller Handlungsbedarf für eine Änderung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes.

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333